

# LA MENOPAUSIA: UN TEMA LABORAL Y SINDICAL



Según lo dispuesto en el **programa de acción sobre igualdad**, la UTA trabaja para dar visibilidad a las mujeres en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo (SST)<sup>1</sup>. Además, en 2023, el 28º Congreso de la UTA aprobó una resolución sobre la necesidad de que se considere a la menopausia como un tema laboral y sindical. (*véase el Anexo 1*)

La Conferencia de mujeres de la UTA aprobó un Programa de Acción sobre Igualdad 2023-2027 fundado en cinco pilares.

## LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Más mujeres, organizaciones sindicales más poderosas

2. Empleo de mujeres

3. Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo

4. Prevenir y eliminar la violencia y el acoso por motivos de género

5. Generar un entorno de trabajo favorable a las mujeres

La finalidad de este documento es proporcionar orientación a las afiliadas de la UTA sobre cómo aplicar la resolución y apoyar el tercer pilar del programa de acción de la UTA sobre igualdad en el tema específico de la menopausia.

Se basa en recursos de afiliadas y de otros sindicatos.



## ÍNDICE

<b>1. ¿Qué es la menopausia?</b> .....	<b>3</b>
1.1. Diferentes “fases” de la menopausia.....	3
1.2. Síntomas.....	3
<b>2. Actuar: ¿qué pueden hacer los sindicatos y a qué prestar atención?</b> .....	<b>5</b>
2.1. Cuestión de igualdad .....	5
2.2. Tema de negociación: políticas no discriminatorias en el lugar de trabajo .....	6
2.3. Una cuestión de salud y seguridad en el trabajo .....	6
2.4. Adaptar el lugar de trabajo, ¿cómo se hace?.....	8
2.5. Algunos ejemplos de adaptaciones sencillas.....	8
<b>3. Por último, pero no menos importante.....</b>	<b>9</b>
<b>Anexo 1</b> Resolución de la UTA aprobada por el 28º Congreso de la UTA, 13 a 16 de junio de 2023 .....	11
<b>Anexo 2</b> Actividades de mapeo .....	13
<b>Anexo 3</b> Modelo de acuerdo sobre menopausia .....	17
<b>Anexo 4</b> Evaluación de riesgos en la menopausia .....	20



**LA MENOPAUSIA NO ES UNA ENFERMEDAD; FORMA PARTE DEL PROCESO NATURAL DE TRANCURSO DEL TIEMPO EN LA MUJER, Y LE SUCEDE AL 51% DE LA POBLACIÓN!**

<sup>1</sup> Nuestro documento de referencia es [Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo](#).

La menopausia no siempre ocasiona problemas de salud importantes, pero se dice que alrededor de 8 de cada 10 mujeres experimentan síntomas perceptibles y que, de ellas, el 45% tiene dificultades para sobrellevarlos.<sup>2</sup>

Pero se sigue considerando que la menopausia es un asunto privado, un tabú o “cuestión de mujeres”. Es uno de los aspectos de salud y seguridad en el trabajo de las mujeres que históricamente se ha pasado por alto o se ha desconocido. En consecuencia, es frecuente que no se tenga en cuenta la menopausia en el diseño de lugares y prácticas de trabajo, lo que puede empeorar los síntomas de la menopausia.<sup>3</sup> Según la encuesta del Congreso de Sindicatos de Gales, [Wales TUC Cymru, realizada a 4000 mujeres en 2016](#) (en inglés):

- casi 9 de cada 10 personas consideran que la menopausia afecta a su vida laboral;
- 1 de cada 3 oculta los síntomas en el trabajo, porque teme por su empleo.



**Trabajadoras anónimas del sector de la alimentación, la bebida y la agricultura respondieron:**

“... En mi lugar de trabajo no se entiende el trabajo con la menopausia, no proporcionan aire acondicionado en los meses de verano cuando el calor es insoportable, por el contrario, se hace la vista gorda.”

“Si bien tenemos aseos, algunos están muy lejos de donde trabajamos y también lejos de la entrada (es decir, hay que caminar mucho desde el aparcamiento hasta el baño más cercano). Si una mujer tiene prisa (como me ha sucedido con una pérdida de sangre muy grande), puede estar demasiado lejos para llegar a tiempo y evitar un accidente. Me sucedió muchas veces durante la menopausia.”

“Estoy viviendo la menopausia y no hay ninguna política laboral al respecto. Trabajo en una cocina y con los sofocos siento muchísimo calor, no puedo tener el aire acondicionado prendido ni la puerta abierta.”

La afiliada a la UITA [Unite the union](#) hizo una [encuesta a 11.000 mujeres sindicalistas](#) (en inglés) hace menos tiempo, en 2023, y detectó que el 83% de las mujeres carece de cualquier tipo de apoyo en el trabajo al transitar la menopausia. Unite the union escribe:

“Una gran cantidad de mujeres declara que ni siquiera se les permiten ajustes sencillos y necesidades, como ventiladores para la oficina o licencias para ausentarse, lo que significa que deben trabajar en condiciones incómodas durante experiencias debilitantes como los sofocos.”

Como muchas mujeres no pueden acceder a las adaptaciones o ajustes que necesitan, alrededor del 17% (1 de cada 6) se ha planteado dejar el trabajo por falta de apoyo en relación con los síntomas de la menopausia y otro 6% lo ha abandonado, según una encuesta realizada a más de 2.000 mujeres en el Reino Unido.<sup>4</sup> Unite the union también revela que una trabajadora se había visto obligada a jubilarse anticipadamente por falta de ayuda con los síntomas de la menopausia.

Testimonios de la Encuesta de Unite the union de 2023

**Esto tiene que cambiar, y los sindicatos tienen una función clave que desempeñar.**

2 Congreso de Sindicatos de Gales, Wales TUC Cymru “The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists” <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, pág. 4 (en inglés)

3 Véase la guía de la institución británica BSI encargada de la emisión y publicación de normas, “Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guide”, [https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/brochures/bs\\_30416.pdf](https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/brochures/bs_30416.pdf), pág. 10. (en inglés)

4 Encuesta realizada por [Chartered Institute of Personnel and Development](#) (Instituto habilitado de personal y desarrollo) en 2023 (en inglés).

# 1. ¿Qué es la menopausia?

## 1.1. Diferentes “fases” de la menopausia

The menopause has different “phases”:

- La **menopausia prematura** es la que se produce en forma precoz debido, por ejemplo, a intervenciones médicas como una cirugía para extirpar los ovarios (ovariectomía) o el útero (histerectomía), tratamientos contra el cáncer, quimioterapia o por motivos genéticos. Estos tipos de menopausia pueden tener complicaciones médicas.<sup>5</sup> A veces se desconoce el motivo de la menopausia precoz. Es necesario que la parte empleadora lo tenga en cuenta a la hora de apoyar al personal. Según el [Servicio Nacional de Salud](#) del Reino Unido 1 de cada 100 mujeres de ese país experimenta la menopausia cuando tiene menos de 40 años.
- Se llama **perimenopausia** cuando las mujeres presentan síntomas de menopausia antes de que haya cesado la menstruación. En promedio, dura de 4 a 5 años, pero puede prolongarse más. Es la fase previa a la menopausia.
- La **menopausia** es la interrupción de la menstruación debido a la disminución de los niveles hormonales. Ocurre entre los 45 y los 55 años en general. Los síntomas de la menopausia y la perimenopausia son similares (*véase más adelante*).
- Se habla de **posmenopausia** cuando las mujeres llegan a la menopausia, que se define como la ausencia de menstruación durante 12 meses.

Para facilitar la lectura de este documento, se utiliza el término “menopausia” para referirse a todas las etapas de la transición, a diferencia de la definición médica.

## MENOPAUSIA: NECESIDAD DE INCLUSIÓN

La menopausia es una etapa natural de la vida que afecta a las mujeres. También afecta a personas que tienen ciclo menstrual, incluidas las personas que se identifican como no binarias o trans, así como a las personas intersexuales. Las actitudes negativas y discriminatorias pueden hacer más difícil, o hasta imposible, que las personas no binarias, trans o intersexuales revelen lo que están viviendo y pidan asesoramiento y apoyo. En algunos casos, pueden verse afectadas por síntomas menopáusicos debidos al proceso natural de la menopausia, a tratamientos o a intervenciones quirúrgicas. Esta situación es aún más delicada para quienes no quieran revelar su estado.

Además, es importante reconocer y admitir que las experiencias y la percepción de la menopausia pueden diferir por discapacidad, religión, edad y origen.

Por este motivo es importante **luchar contra cualquier tipo de discriminación en el trabajo** y promover la igualdad para todas las personas. Luchar por la igualdad en el trabajo y por salud y seguridad en el trabajo sensibles al género y transformadoras mejora las condiciones laborales de **toda la mano de obra**. Cuanto más reconozcamos nuestras diferencias, mejor podremos evaluar con precisión los riesgos, aplicar medidas paliativas y ¡más protegidas estarán todas las personas trabajadoras!



<sup>5</sup> ACAS, “Menopause at work”, <https://www.acas.org.uk/guide-download/956?1725359275>. Véase también la guía del sindicato británico USDAW, “Early menopause. An Advice Guide for Members”, <https://dtp.usdaw.org.uk/456/> (ambos en inglés)

## 1.2. Síntomas

Los síntomas de la menopausia pueden tener efectos físicos y mentales y variarán en duración, gravedad o efectos. Y cada persona experimentará la menopausia de forma diferente.

Los más comunes son:

- Sofocos que afectan a la cara y el cuello
- Sudores nocturnos (también durante el día)
- Menstruaciones más abundantes e irregulares
- Insomnio
- Dolores de cabeza
- Aumento de peso
- Sequedad, picazón y molestias vaginales
- Irritabilidad general
- Cambios de humor

Las mujeres también se quejan de otros problemas como náuseas, necesidad de orinar con frecuencia y problemas urinarios (como cistitis), dolores y molestias, piel y ojos secos, mareos, cansancio y falta de energía. Entre los síntomas psicológicos se encuentran la pérdida de memoria a corto plazo, ansiedad, ataques de pánico, pérdida de confianza y obnubilación o confusión cerebral.<sup>6</sup>

Estos síntomas pueden tener un gran impacto en la vida de las mujeres, incluidas sus relaciones personales y su trabajo. Además, la edad promedio, así como la notificación de los síntomas más sensibles de la menopausia, también pueden variar entre mujeres de distintos orígenes étnicos. Todavía no están claras las causas de estas diferencias.<sup>7</sup>

Los síntomas pueden estar interrelacionados y unos agravar a otros.

Por ejemplo, los sudores nocturnos pueden agravar los trastornos del sueño. Y la falta de sueño puede provocar falta de concentración o irritabilidad.<sup>8</sup>

**Durante la posmenopausia**, las mujeres pueden correr un mayor riesgo de presentar osteoporosis (“fragilidad ósea”), accidentes cerebrovasculares y cardiopatías.

Como los síntomas varían de una persona a otra, los médicos suelen diagnosticar incorrectamente a las mujeres, lo que puede desembocar en un tratamiento equivocado.

### TODAVÍA EXISTE CIERTO DESCONOCIMIENTO EN PROFESIONALES DE LA MEDICINA

El periódico británico The Observer señala en su artículo [editorial](#) que, además de existir falta de investigación médica y dejarse de lado los temas de salud de las mujeres en todo el mundo, incluida la salud y la seguridad en el trabajo: “muy pocos médicos de atención primaria tienen conocimientos suficientes sobre la menopausia; 4 de cada 10 facultades de medicina ni siquiera incluyen la menopausia en su plan de estudios obligatorio”.

En 2022, en el [informe de la Comisión de mujeres e igualdad de la Cámara de los Comunes del Reino Unido sobre la menopausia y el trabajo](#), *(en inglés)*

una persona profesional de la medicina general y especialista en salud de las mujeres y planificación familiar describió la “misoginia que existe en la medicina cuando se trata de la salud femenina”, que ha llevado a “normalizar” el dolor y los síntomas de la menopausia en las mujeres.<sup>9</sup>



6 Véase <https://www.unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>, , pág. 50 y <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, pág. 6. *(en inglés)*

7 <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, pág. 15. *(en inglés)*

8 Ídem, pág. 7.

9 House of Commons, Women and Equalities Committee, “Menopause and the workplace”, First report of Session 2022-2023, pág. 7, <https://committees.parliament.uk/publications/23281/documents/169819/default/> *(en inglés)*

Además, faltan investigaciones médicas sobre la interacción entre la menopausia y otras enfermedades o afecciones.



Como se señala en las notas del Congreso de Sindicatos de Gales,

*“muchas mujeres informan de que la menopausia parece empeorar las condiciones de salud existentes, desencadenando o coincidiendo con una reagudización de los síntomas. Algunas mujeres afirman que la menopausia parece desencadenar el surgimiento de un nuevo cuadro clínico o coincidir con él”.*<sup>10</sup>

Y las mujeres que reciben tratamiento por otras dolencias, como la endometriosis, pueden sufrir síntomas de menopausia.<sup>11</sup>

**¡Así que el panorama es complejo!** Y más aún por las actitudes sociales: como la menopausia sigue siendo tabú, muchas trabajadoras son reacias a plantear el tema en el trabajo, hablar de ello puede violar su intimidad y poner en peligro su puesto de trabajo.

**La inestabilidad en el empleo** también es un factor importante. Las mujeres empleadas con contratos eventuales pueden sentirse renuentes a mencionar sus síntomas menopáusicos porque temen que repercuta negativamente en su estabilidad laboral.

Las **mujeres que trabajan en condiciones informales** se encuentran en una situación aún más difícil, ya que no disponen de muchas opciones que les permitan acceder a medidas de apoyo. Es frecuente que a las trabajadoras rurales con empleos informales se les niegue el derecho a la seguridad alimentaria, la educación, la vivienda, la atención de salud, el crédito y la seguridad social.

**El 60% de las trabajadoras de todo el mundo carecen de protección jurídica o de seguridad social.**

## 2. Actuar: ¿qué pueden hacer los sindicatos y a qué prestar atención?

Las mujeres trabajan cada vez más hasta bien entrados los 60 años, por lo que la mayoría lo hace durante la menopausia y hasta más adelante. Algunas mujeres no necesitarán apoyo. Pero otras pueden experimentar síntomas que afecten a su salud y necesiten adaptaciones o cambios para seguir rindiendo al máximo en el trabajo.

La parte empleadora tiene la obligación de proporcionar a la parte trabajadora un entorno laboral seguro y saludable, lo que implica hacer todos los ajustes necesarios para garantizar que todas las personas trabajadoras estén seguras y sanas. La parte empleadora también tiene que evitar la discriminación en el lugar de trabajo.

Las organizaciones sindicales apoyan a las personas afiliadas y luchan contra la discriminación en el trabajo y por la igualdad para todas las personas. Es preciso que consideren la menopausia en el lugar de trabajo con una perspectiva interseccional. En efecto, una persona puede enfrentarse a más de un tipo de discriminación. Por ejemplo, una mujer negra se enfrenta a la doble discriminación del sexismo y el racismo. Además, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género y otras características individuales tienen efectos combinados, que se cruzan, están en “intersección” y se superponen. De ahí la necesidad de puntos de vista interseccionales!

### 2.1. Cuestión de igualdad

- **Educación.** Es indispensable sensibilizar y desarrollar una cultura laboral abierta e informada en torno a la menopausia. Es necesario formar no solo a delegadas, delegados y representantes sindicales de SST, sino también a todo el personal. Como resultado, las mujeres pueden entender mejor por qué tienen síntomas, lo que elimina la barrera que les impide acceder a apoyo adecuado y conveniente. También es necesario educar a los compañeros varones para que sientan que pueden apoyar a las mujeres.

<sup>10</sup> <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, pág. 15. (en inglés)

<sup>11</sup> Véase <https://thebms.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/10-BMS-TfC-Induced-Menopause-in-women-with-endometriosis-APR2020.pdf> (en inglés)

Las actividades educativas para la parte trabajadora pueden tener sesiones y talleres de sensibilización a la hora del almuerzo, distribución de folletos y colocación de carteles en el lugar de trabajo.

- **Trazar mapas.** El mapeo (que incluye encuestas) es una buena forma de recabar información de las personas afiliadas de forma confidencial, en especial sobre temas en los que algunas personas pueden no sentirse cómodas de hablar abiertamente en el lugar de trabajo. Los resultados deberían constituir una buena base para debates sobre la menopausia con la gerencia. *(Véase el Anexo 2 - página 13)*
- **No hacer bromas.** No se puede tratar la menopausia como una broma en el lugar de trabajo. Es fundamental fomentar un entorno laboral basado en la igualdad, la dignidad y el respeto.

## 2.2. Tema de negociación: políticas no discriminatorias en el lugar de trabajo

El Congreso de Sindicatos de Gales, **Wales TUC Cymru** (*en inglés*) plantea que varias mujeres habían denunciado haber sido penalizadas por sus síntomas debido a las políticas de gestión del rendimiento, de ausencias y faltas por enfermedad. Es preciso revisar las políticas de enfermedad conjuntamente con la dirección para garantizar que no discriminen a las personas que están transitando la menopausia, por ejemplo, mediante un **registro aparte** de las ausencias relacionadas con la menopausia.

Se sugieren otras medidas:

- Negociar la revisión de las **políticas de violencia, acoso y antidiscriminatorias** para incluir la menopausia y garantizar que quede claro que la empresa no discriminará ni permitirá la discriminación a ninguna persona trabajadora que dé a conocer que está con la menopausia. Además, que faltar a trabajar por menopausia no se incluya en ningún proceso o evaluación del rendimiento.

- Negociar una **política laboral sobre la menopausia** que deba aplicarse en el lugar de trabajo, controlarse y revisarse periódicamente. *(Véase el Anexo 3 - página 17)*
- Definir el **derecho de las trabajadoras a informar, o no**, su estado de menopausia. Garantizar que toda la información proporcionada se trate confidencialmente y que se remita a las personas trabajadoras a consultas médicas cuando sea posible.
- Establecer, cuando sea posible, **personas capacitadas** que actúen como punto de contacto para apoyo y ayuda sobre la menopausia dentro del lugar de trabajo o que den indicaciones y faciliten acceso a grupos de apoyo sobre menopausia y promuevan activamente que las trabajadoras busquen apoyo.
- Si bien se reconoce que la menopausia es una experiencia muy personal, negociar diferentes niveles y tipos de apoyo y adaptaciones en el lugar de trabajo *(véase más adelante el punto 2.4 - página 8)* y fijar un calendario razonable para lograrlo.
- Negociar **empleos decentes con condiciones de trabajo dignas**. Luchar contra la precarización y la precariedad laboral repara la situación de vulnerabilidad de las mujeres en el trabajo y en la sociedad,<sup>12</sup> como sucede cuando se aprueba legislación que prohíbe los contratos de cero horas.<sup>13</sup>
- Para las mujeres que **trabajan en condiciones informales**, la prioridad sigue siendo organizar a las trabajadoras para que se oiga su voz, de modo que puedan generar poder de negociación colectiva, puedan participar directamente en la toma de decisiones, hacer campaña y acceder a prestaciones de la seguridad social y cobertura sanitaria universal, así como ejercer presión ante el gobierno para que se adopten políticas de regulación del empleo y ante quienes controlan las instituciones de SST en cada país.

12 Véase por ejemplo la Guía de igualdad de género de la UITA "Todas para una y una para todas (Segunda edición)", <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/03/2022-Todas-para-una-una-para-todas-Guia-de-igualdad-de-genero-para-sindicalistas-de-los-sectores-de-la-UITA.pdf>

13 Véase por ejemplo "Unite women call for all-out ban on zero-hours contracts at Labour's Women's Conference", <https://unitelive.org/unite-women-labour-ban-zero-hours-contracts/> (*en inglés*)

## CERTIFICACIÓN MÉDICA

“SIPTU aceptará la certificación médica del doctor o doctora de la persona empleada. El sindicato podrá remitir a la persona empleada a una evaluación médica. Toda la información facilitada se tratará de forma confidencial y de conformidad con la política de protección de datos. Se podrá realizar una evaluación de riesgos para determinar apoyos y adaptaciones oportunos.”

**Política de SIPTU sobre menopausia y lugar de trabajo de 2024**



**En palabras de Alison, del sector hotelero; y Monique del sector de alimentación, bebida y agricultura:**

*Testimonio de la encuesta de Unite the union de 2023*

**“He estado padeciendo los síntomas de la menopausia y para gestionarlos en el trabajo no he recibido ayuda en absoluto de la parte empleadora. Trabajo en una importante cadena hotelera, pero tuve que salir a buscar si existía alguna política y, por supuesto, la gerencia no sabía. Cuando le comenté de esta política, se limitó a ignorarme, a pesar de que prevé descansos adicionales, porque yo a veces estaba empapada en sudor. Lo realmente decepcionante es que tenemos una buena política vanguardista, pero nadie la conoce. Es necesario que las personas que ejercen la gerencia sean conscientes de ella y reciban capacitación.”**

**“Las personas afiliadas se han beneficiado mucho de que tengamos un buen convenio con la empresa de sensibilización sobre la menopausia. Las solicitudes de ajustes razonables se tratan de forma coherente y no según el capricho de una persona individual al mando. Promover la política en forma periódica, especialmente en torno al día de sensibilización sobre la menopausia, garantiza que se trate como una política que no quede en un estante, sino que se ponga en práctica. Sigo luchando para que las faltas al trabajo debidas a la menopausia se delimiten y no se incluyan en ningún procedimiento de ausencias.”**

### 2.3. Cuestión de salud y seguridad en el trabajo

Como tema de SST históricamente pasado por alto o desatendido, ahora es necesario:

- Formar a más mujeres como representantes sindicales en materia de SST.
- Presionar a la parte empleadora para que revise las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo y las políticas de SST conjuntamente con los sindicatos, a fin de incluir las necesidades específicas de las mujeres menopáusicas en las evaluaciones de riesgos y garantizar que el entorno de trabajo no empeore sus síntomas (*véase el Anexo 4 - página 20*)
- Negociar tiempo libre remunerado para las trabajadoras que deban acudir a consultas médicas debido a los síntomas de la menopausia, de modo que puedan asistir sin tener que utilizar las vacaciones anuales o licencia por enfermedad.
- Incluir sistemáticamente la menopausia en las capacitaciones y los debates relacionados con la SST.
- Cuando corresponda y sea posible en el lugar de trabajo, garantizar que la parte empleadora, en consulta con la parte trabajadora, proporcione salas de descanso o de “bienestar” equipadas con ventilación eficaz, bebidas frías, servicios para preparar café o té, asientos cómodos, etc.

Además de negociar con representantes sindicales sobre los temas antes mencionados, la parte empleadora también tiene que proporcionar capacitación periódica y obligatoria a la dirección, la supervisión y el personal de recursos humanos para garantizar que reconozcan la menopausia como una cuestión de SST y de igualdad. En términos más generales, es preciso que la parte empleadora desarrolle **campañas de sensibilización** para su personal. Se prevé que todas las personas trabajadoras tengan derecho a tiempo libre remunerado para realizar cursos de formación, incluidas capacitaciones organizadas por su sindicato.

## 2.4. Adaptar el lugar de trabajo, ¿cómo se hace?

Según la experiencia de las afiliadas de la UITA, la mayoría de las solicitudes de adaptación no son costosas ni difíciles de aplicar y, sin embargo, pueden generar una diferencia sustancial en el bienestar de las trabajadoras que atraviesan la menopausia.

### ADAPTAR EL LUGAR DE TRABAJO, ¿CÓMO SE HACE?

“Tanto el sindicato como el consejo de representantes del personal reconocen que muchas personas empleadas desarrollan estrategias para afrontar la situación y que no todas las personas empleadas que tienen síntomas de menopausia necesitan adaptaciones. Quienes firman el presente reconocen además que las empleadas pueden pedir ajustes durante un plazo (por ejemplo, antes de comenzar la terapia hormonal sustitutiva) mientras duren los síntomas que repercuten en su trabajo.”

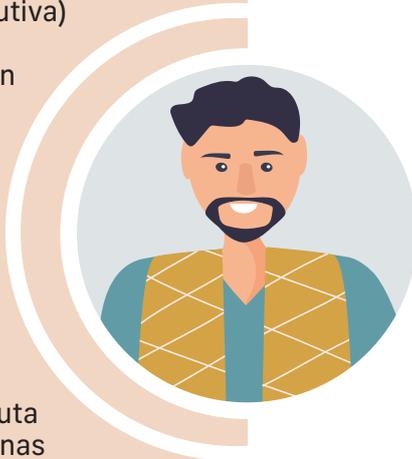
#### Política de SIPTU sobre menopausia y lugar de trabajo de 2024

“Cabe recordar que cada persona es diferente, por lo que es importante que la gerencia garantice que cualquier ajuste se discuta y acuerde con las personas empleadas de forma individual.”

#### Orientaciones de Nestlé Reino Unido de 2021 sobre la menopausia

“El objetivo de esta política es sensibilizar sobre la menopausia, sus efectos en las personas en el lugar de trabajo y los ajustes que pueden hacerse para apoyar a las compañeras antes, durante y después de la menopausia con el objetivo de construir un entorno libre de estigmas y mantenerlo.”

#### Política sobre la menopausia de Arla Reino Unido de 2024



### POLÍTICA SOBRE LA MENOPAUSIA DE ARLA (EMPRESA DE PRODUCTOS LÁCTEOS) EN EL REINO UNIDO 2024

“Arla se compromete a intercambiar y generar una mano de obra inclusiva en la que la menopausia se acepte como un ciclo normal de la vida y donde las demás personas sepan de qué manera responder en esas situaciones. Es responsabilidad de la empresa indicar el apoyo pertinente para que nuestras compañeras y compañeros sepan dónde acudir si lo necesitan. Arla también proporcionará capacitación y orientación al personal gerencial sobre cómo apoyar mejor a sus equipos en relación con la menopausia.”

## 2.5. Algunos ejemplos de adaptaciones sencillas<sup>14</sup>

- **Temperatura:** La temperatura corporal de una mujer puede aumentar hasta 5 grados durante un sofoco, por lo que trabajar en la cocina o en una lavandería puede ser muy problemático. Puede ser aún más peligroso en un contexto de crisis climática (estrés térmico). Hay que tener en cuenta que el cuerpo de las mujeres y el de los hombres reaccionan de forma diferente a las condiciones de calor *(véase el recuadro página 9)*
- Algunos ejemplos de medidas que se pueden adoptar para hacer frente a las altas temperaturas en el lugar de trabajo son proporcionar una eficaz ventilación localizada (incluidos más ventiladores a disposición previa solicitud) y garantizar fácil acceso a agua potable fría y a servicios de ducha y aseo.
- La ropa de trabajo o los uniformes pueden ser incómodos y aumentar la sudoración si se llevan durante periodos prolongados, especialmente si son ajustados o están

14 Extraído y adaptado de USDAW “Women’s Health. The Menopause and Perimenopause. An Advice Guide for Usdaw Members” <https://dtp.usdaw.org.uk/WH06-Menopause/> (en inglés)

confeccionados con fibras sintéticas. Las normas sobre la indumentaria tienen que ser flexibles, de modo que se permita usar ropa holgada y se dé prioridad a la ropa de trabajo como delantales hechos de tejidos naturales (como algodón o bambú), así como a los colores oscuros.

- Es preciso que los equipos de protección personal (EPP), que con frecuencia siguen siendo diseñados por hombres para hombres, tengan diseños que se ajusten cómodamente a las mujeres y no agraven los síntomas de la menopausia.

## ¡ATENCIÓN! EL CUERPO DE MUJERES Y DE HOMBRES REACCIONA DE FORMA DISTINTA ANTE EL CALOR

En 2024 la **OIT** escribió:

*“Por término medio, las mujeres tienen mayor porcentaje de grasa corporal y menor capacidad aeróbica que los hombres, lo que aumenta su riesgo de tener una temperatura corporal central más elevada durante el trabajo físico en condiciones de calor (...). Además, las mujeres tienden a sudar menos que los hombres y, por tanto, tienen menor capacidad para disipar el calor al ambiente, lo que aumenta el riesgo de tener una temperatura corporal central más elevada (...) y, potencialmente, enfermedades relacionadas con el calor. Se ha demostrado que las mujeres tienen 3,7 veces más probabilidades de sufrir intolerancia al calor que los hombres durante el trabajo físico.”*

- **Horarios de trabajo:** Los turnos irregulares pueden agravar las dificultades para dormir y aumentar la depresión o la ansiedad. Una adaptación posible podría ser acordar cambios temporales a horarios más regulares con un descanso adecuado entre turnos, trabajar desde casa o empezar a trabajar más tarde en el día para ayudar a alguien que tiene noches de insomnio. Los turnos largos pueden empeorar los síntomas de la menopausia, y un posible ajuste temporal podría ser acordar turnos más cortos.
- La **menstruación abundante o irregular o la necesidad de ir con frecuencia al baño** se puede mitigar con mejor acceso a los aseos, permitiendo que las trabajadoras tengan pausas para ir al baño cuando lo necesiten, flexibilizando los horarios de las pausas, facilitando duchas para uso de las trabajadoras y proporcionando gratuitamente productos sanitarios.
- La **sequedad de ojos y piel, así como los dolores de cabeza**, se pueden agravar por el trabajo con computadoras y pantallas, la baja humedad y el exceso de aire acondicionado. Pueden ayudar descansos periódicos lejos de las pantallas y el uso de humidificadores.

Hay otros ejemplos de ajustes en las páginas 28 a 33 del material del Congreso de Sindicatos de Gales, Wales TUC Cymru **“The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists”**. (en inglés)

**Afecciones médicas ya existentes.** Si una mujer tiene una afección que se agrava con la menopausia, puede necesitar más tiempo libre para acudir a consultas médicas o recibir tratamiento, por lo que puede ser necesario revisar y, posiblemente, modificar los ajustes razonables que se hayan realizado previamente.<sup>15</sup>

**Mujeres que ya han pasado la menopausia.** Las evaluaciones de riesgos en materia de SST deben abarcar los mayores riesgos de osteoporosis, por ejemplo para las mujeres que ya han pasado la menopausia, y proporcionar medidas paliativas.

### 3. Por último, pero no menos importante...

Toda política u orientación sobre la menopausia dirigida a la parte empleadora tiene que ser bien recibida, pero es preciso que las organizaciones sindicales garanticen que no dará lugar a discriminación a la hora de contratar o ascender a mujeres. Tampoco debe perpetuar la suposición de que las mujeres no están aptas para el lugar de trabajo ni fomentar ningún otro estereotipo de género, como que "las mujeres son frágiles y menos productivas".

Finalmente, como señala el [editorial de The Observer](#) (en inglés) :

*"... sin una campaña más amplia para cambiar las actitudes hacia las mujeres mayores, existe el riesgo de que se reproduzcan estereotipos sociales perjudiciales sobre las mujeres en el lugar de trabajo. (...) A algunas personas activistas les preocupa, con razón, que hacer hincapié en los síntomas potencialmente debilitantes de la menopausia pueda reforzar las percepciones negativas que la sociedad tiene de las mujeres a medida que envejecen, sin dejar claro que los síntomas a menudo son tratables y que no afectan a todas las mujeres ni mucho menos. (...) Sigue existiendo un enorme estigma en torno a la menopausia, y al envejecimiento femenino en general, que es producto del sexismo puro y duro. Por lo tanto, no se puede educar a las empresas empleadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que están en la menopausia al margen de una conversación más amplia sobre la manera de abordar, de una vez por todas, el prejuicio profundamente arraigado y deprimentemente común de que una mujer que ha pasado su edad fértil es, de alguna manera, una persona inferior."*



*menopausia pueda reforzar las percepciones negativas que la sociedad tiene de las mujeres a medida que envejecen, sin dejar claro que los síntomas a menudo son tratables y que no afectan a todas las mujeres ni mucho menos. (...) Sigue existiendo un enorme estigma en torno a la menopausia, y al envejecimiento femenino en general, que es producto del sexismo puro y duro. Por lo tanto, no se puede educar a las empresas empleadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que están en la menopausia al margen de una conversación más amplia sobre la manera de abordar, de una vez por todas, el prejuicio profundamente arraigado y deprimentemente común de que una mujer que ha pasado su edad fértil es, de alguna manera, una persona inferior."*

<b>Anexo 1</b> .....	<b>11</b>
<b>Resolución de la UITA adoptada en el 28º Congreso (13-16 de junio de 2023)</b>	
<b>Anexo 2</b> .....	<b>13</b>
<b>Actividades para mapeo</b>	
<b>Anexo 3</b> .....	<b>17</b>
<b>Modelo de acuerdo sobre la menopausia</b>	
<b>Anexo 4</b> .....	<b>20</b>
<b>Evaluación del riesgo de menopausia</b>	



## **Anexo 1**

### **Resolución de la UITA adoptada en el 28º Congreso (13-16 de junio de 2023)**

#### **Resolución compuesta B: La menopausia, un tema laboral y sindical**

La menopausia es un proceso natural que toda mujer experimentará, generalmente entre los 45 y 55 años, aunque la menopausia puede llegar antes para algunas mujeres. Aunque la experiencia es variada e individual, siete de cada diez mujeres experimentan problemas asociados con la menopausia, como sudoración, sofocos, cambios de humor, dificultad para dormir y confusión mental. A veces, estos síntomas pueden ser mal diagnosticados, lo que exacerba los problemas de las mujeres en el lugar de trabajo.

Las mujeres a menudo experimentan la menopausia a mitad de su carrera cuando asumen nuevos desafíos y más responsabilidades en el trabajo, además de las responsabilidades de cuidado en el hogar.

El conocimiento y la preparación en el lugar de trabajo, en la vida laboral y en la atención de la salud son importantes para que las mujeres puedan desarrollar su potencial y trabajar con la mayor libertad posible hasta la jubilación. La importancia de este tema debe verse desde una perspectiva de igualdad de género, así como desde una perspectiva socioeconómica. De vista de la igualdad de género como desde una perspectiva socioeconómica. Garantizar que los departamentos de RRHH y las supervisiones sean conscientes de la menopausia, que los prestadores de salud formulen las preguntas adecuadas y realicen los diagnósticos correctos, es crucial para reducir el riesgo de que el personal tenga que tomarse licencia por enfermedad.

Las afiliadas de la UITA pueden ayudar a sensibilizar sobre la menopausia de la misma manera que trabajan para sensibilizar sobre la menstruación como tema sindical.

Anexo 1. Resolución de la UITA adoptada en el 28° Congreso (13-16 de junio de 2023)

---

Las afiliadas de la UITA pueden utilizar sus herramientas sindicales para influir en las condiciones de trabajo de las mujeres menopáusicas y también influir en las decisiones políticas para fortalecer la competencia en menopausia en el sector sanitario. Asimismo, el personal trans+ necesita una cultura que fomente la confianza de que los problemas se tratarán con comprensión.

Se reconoce que las mujeres con empleos precarios corren mayor riesgo de discriminación de todo tipo, incluidas la discriminación y las desventajas en el empleo que pueden surgir cuando una mujer experimenta síntomas menopáusicos. Las políticas en el lugar de trabajo no deben discriminar a las mujeres en situaciones laborales inseguras.

**Los empleadores, a través de conversaciones con los sindicatos, deberían adoptar una política de menopausia en el lugar de trabajo para integrarla en el marco de bienestar, salud y seguridad que se comprometa a:**

- Brindar información y apoyo a todas las trabajadoras que experimentan la menopausia y los síntomas de la menopausia.
- Eliminar el estigma y el tabú en torno a la menopausia
- Realización de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta las necesidades individuales
- Llevar a cabo actividades de formación y sensibilización para todo el personal
- Desarrollar personas de contacto para que las mujeres se acerquen en confianza.
- Alentar a los trabajadores a buscar asesoramiento, orientación y representación de su sindicato, según corresponda.

**Por lo tanto, este 28° Congreso resuelve:**

Destacar la menopausia como un problema que afecta a las mujeres trabajadoras;

Y exhorta a las afiliadas a:

- Promover activamente la sensibilización sobre la menopausia en el lugar de trabajo durante el próximo período de Congreso.
- Trabajar activamente durante el próximo período del Congreso para prevenir la exclusión del trabajo, el estudio o la sociedad debido a la menopausia.
- Llamar a la concientización sobre la menopausia en el cuidado de la salud para evitar diagnósticos erróneos y la necesidad de licencia por enfermedad.
- Desarrollar capacitación sobre sensibilización acerca de la menopausia para representantes sindicales.
- Garantizar que la menopausia sea vista como un problema sindical colectivo de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- Negociar las políticas del lugar de trabajo con los empleadores a través de la negociación colectiva;
- Promover este trabajo a través de las redes sindicales para garantizar que los materiales estén disponibles para todos los miembros del sindicato;
- Revisar cualquier progreso con respecto a la introducción de políticas a través de actualizaciones sectoriales.

## Anexo 2.

### Actividades para mapeo

#### ¿Por qué trazar mapas?

Organizaciones sindicales de todo el mundo utilizan técnicas de mapeo para ayudar a trabajadoras y trabajadores a identificar los peligros para la salud y la seguridad en el trabajo. Este enfoque colectivo ayuda a proteger a trabajadoras y trabajadores individuales que tienen miedo de hablar sobre sus preocupaciones.

Las técnicas de mapeo proporcionan una manera para que trabajadoras y trabajadores usen sus propias experiencias para documentar problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Este enfoque práctico y colectivo no solo ayuda a identificar problemas y crear conciencia, sino que también es la clave para organizar campañas y atraer personas a ellas.

Estas técnicas son métodos de participación mediante los cuales se reúnen las personas trabajadoras y analizan sus propios conocimientos y experiencias. Con la información obtenida, trabajadoras, trabajadores y sindicatos pueden desarrollar estrategias para eliminar o reducir los peligros laborales y mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

El mapeo también se puede utilizar para mostrar cómo se ven afectadas las personas por lo que hicieron hace años en el trabajo (por ejemplo, la exposición al amianto o productos químicos).

#### Método de mapeo

Se comienza por mapear qué problemas tienen las trabajadoras y trabajadores (mapeo corporal), y luego observen las causas (mapeo de riesgos y lugar de trabajo). Es una forma de dar participación a todos sus miembros. Con frecuencia se puede hacer durante un descanso en el trabajo y, una vez que las personas comienzan a hacerlo, a menudo les resulta motivador porque se dan cuenta de que no están solas.

#### 1. Mapeo corporal

---

El mapeo corporal es participativo y entretenido. Se puede usar de manera eficaz donde trabajadoras y trabajadores hablan diferentes idiomas o no saben leer bien y se trata de una forma rápida de dar sentido a situaciones complejas. Los mapas pueden mostrar las diferentes experiencias de las personas por edad, antigüedad, trabajo o género.

Los mapas corporales pueden mostrar los patrones de síntomas y los efectos a largo plazo de los peligros; los mapas del lugar de trabajo ofrecen un panorama general que las personas no tienen. Se pueden usar los dos tipos de mapas juntos para ver el lugar de trabajo desde una nueva perspectiva.

El primer paso es detectar problemas comunes, luego se comienza el trabajo de detective para encontrar los riesgos detrás de los síntomas.

##### Pasos a dar

1. Elaborar un contorno frontal y posterior del cuerpo humano en una hoja grande.
2. Decidir cuáles son las preguntas. ¿Se buscan dolores y molestias? ¿Todos los síntomas que las personas tienen ahora? ¿Efectos a largo plazo, como cáncer, dolor crónico o estrés? ¿Se quieren ver los efectos por género, edad, trabajo o antigüedad?
3. Organizar a quienes participan en grupos. Si se desea información por edad, por ejemplo, hay que dividir en grupos según esa categoría.
4. Se da a cada grupo bolígrafos o lápices de colores, o adhesivos circulares, para marcar los síntomas. Un método utiliza rojo = dolores y molestias, verde = donde se siente estrés, azul = otros síntomas que puedan estar relacionados con el trabajo. Para obtener una imagen general, que se coloquen las marcas en la figura humana grande.

## 2. Mapeo de peligros

También se puede usar el mapeo para identificar los peligros detrás de los síntomas que aparecen en el mapa corporal. Se puede utilizar esta técnica para identificar una amplia gama de peligros, incluidos los que pueden empeorar los síntomas de la menopausia.

**Antes de trazar cualquier tipo de mapa, el grupo de trabajadoras y trabajadores tiene que analizar lo siguiente:**

1. ¿Cómo se organiza el trabajo (por ejemplo, cantidad de trabajadoras y trabajadores, turnos, horas trabajadas y descansos)?
2. ¿Cuál es el proceso de trabajo (cómo se realiza el trabajo, las tareas, las máquinas y herramientas utilizadas)?
3. ¿Cuáles son los peligros (usando las categorías a continuación)?
4. ¿Qué quejas o síntomas aparecen en las conversaciones?
5. ¿Qué medidas se están tomando para prevenir o reducir los peligros?
6. ¿Qué más podría o debería hacerse?

Luego, los grupos dibujan el plano de su lugar de trabajo o de su área de trabajo. Hay que asegurarse de incluir puertas, ventanas, oficinas, baños, vestuarios, escritorios, maquinaria y equipo. Cuanto más grande sea el mapa, más detalles puede tener. Hay que tratar de incluir la información del cuestionario en el mapa sin que quede demasiado abarrotado.

**Los peligros a menudo se dividen en seis categorías:**

1. Seguridad (causas inmediatas de lesiones)
2. Físicos (fuentes de energía como radiación, temperatura, ruido)
3. Químicos (polvos, líquidos, gases)
4. Biológicos o transmisibles (infección, pinchazos, moho)
5. Ergonómicos (fuerza, repetición, postura, diseño de paneles de control)
6. Organización del trabajo y riesgos psicosociales (cosas que causan estrés, como horarios de trabajo prolongados o extraños, falta de intercambio sobre el trabajo, la carga de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal)..

Se debe dibujar un círculo u otra figura grande de color diferente para mostrar cada categoría de peligro. La cantidad de personas trabajadoras que pueden estar expuestos al peligro se puede indicar dentro del círculo, utilizando pequeños adhesivos circulares o de alguna otra forma para mostrar dónde trabajan las personas.

## 3. Mapas térmicos

Hay que comprobar si la legislación nacional impone a la parte empleadora la obligación legal de proporcionar una temperatura “razonable” en el lugar de trabajo o si existe alguna política de temperatura mínima en el lugar de trabajo. Véase por ejemplo el informe de la OIT “[Heat at work: Implications for safety and health](#)” (en inglés) págs 46-47.

Desafortunadamente, en general no existe disposición legal alguna que establezca un límite máximo para la temperatura en el lugar de trabajo. **Se trata de un tema fundamental para cambiar mediante la negociación, no solo en torno a la menopausia, sino también cuando los sindicatos negocian medidas paliativas relacionadas con la crisis climática.**

## Anexo 2. Actividades para mapeo

---

Si la temperatura se vuelve incómoda durante periodos prolongados, es preciso realizar evaluaciones de riesgos que incluyan un ejercicio de trazar mapas térmicos. El órgano Ejecutivo de Salud y Seguridad (Health and Safety Executive, HSE) del Reino Unido elaboró una guía sobre qué es el confort térmico y los seis factores que es necesario que tengan en cuenta la parte empleadora y las personas responsables de seguridad. Los seis factores que afectan el confort térmico son tanto ambientales como personales. Estos factores pueden ser independientes entre sí, pero juntos contribuyen al confort térmico de las personas trabajadoras.

### **Factores ambientales:**

- Temperatura del aire
- Temperatura radiante
- Velocidad del aire
- Humedad

### **Personal factors:**

- Aislamiento de la ropa
- Calor metabólico

### **Mapas térmicos en la práctica<sup>16</sup>**

- En primer lugar, es preciso determinar dónde surgen los problemas utilizando cuestionarios sencillos (véase, por ejemplo, el recomendado por el [HSE](#))
- Es preciso colocar termostatos en varios lugares de la sala a la altura del puesto de trabajo para identificar los puntos calientes o fríos. Hay que tomar lecturas de la temperatura a distintas horas del día. Se necesita tomar nota de cualquier factor ambiental que pueda influir en estas áreas. Es necesario tratar los problemas de confort térmico según la jerarquía normal de gestión de riesgos:
  - Eliminación
  - Sustitución
  - Controles de ingeniería
  - Controles administrativos
  - Ropa y equipo de protección personal

---

16 NOTA para sindicatos del Reino Unido: Las personas representantes de salud y seguridad deben utilizar el Reglamento de Representantes de Seguridad y Comité de Seguridad (SRSC) (1977) para realizar inspecciones periódicas con el fin de obtener lecturas durante un periodo más prolongado. Pueden utilizar estos derechos para solicitar que la parte empleadora proporcione varios termostatos según sea necesario para emprender una investigación en las instalaciones. Se puede consultar una copia del reglamento SRSC en: <http://www.hse.gov.uk/pUbns/priced/l146.pdf>

Se puede encontrar más información sobre el confort térmico en: <http://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm> (ambos en inglés)

## Trabajo al aire libre

El **órgano Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) del Reino Unido** (*en inglés*) recomienda lo siguiente cuando se trabaja en ambientes calurosos al aire libre. Es pertinente para adaptar las políticas sobre menopausia:

- “• Reprogramar el trabajo para horas más frescas del día.
- Hacer pausas de descanso más frecuentes y colocar sombras en las zonas de descanso.
- Proporcionar libre acceso a agua potable fresca.
- Poner sombras en las zonas de trabajo.
- Promover que las personas trabajadoras se quiten el equipo de protección personal cuando descansan para favorecer la pérdida de calor.
- Garantizar que las personas trabajadoras sepan reconocer los primeros síntomas de estrés térmico.”

## 4. Encuestas

Las encuestas pueden ser una manera útil para recabar información de las personas afiliadas de forma confidencial, en especial sobre temas en los que algunas personas pueden no sentirse cómodas de hablar abiertamente en el lugar de trabajo. También pueden ser útiles para determinar y medir cuáles son los problemas y las medidas necesarias, y pueden ayudar a explicar por qué hay que tomar medidas.

Las encuestas pueden realizarse en línea o impresas<sup>17</sup>.

Las encuestas se pueden realizar de forma anónima, pero es importante asegurarse de que cualquier información sensible o que pueda identificar a personas se trate de forma confidencial y se almacene de forma segura.

Es posible que las personas que ejercen la representación sindical quieran medir lo siguiente como parte de la encuesta:

- tipos de síntomas experimentados
- cómo sienten las personas que la menopausia afecta a su vida laboral
- de qué manera el lugar de trabajo afecta a sus síntomas o crea dificultades
- si las personas se sienten cómodas de plantear el tema o conversarlo con la gerencia
- trato o comentarios negativos o discriminatorios sobre la menopausia
- qué tipo de apoyo, cambios o adaptaciones se consideran útiles
- ejemplos de buenas prácticas
- establecer el apoyo a una política o medida sindical sobre el tema
- información sobre la persona entrevistada: edad, género, otras características (por ejemplo, discapacidad)
- información sobre el área de trabajo de la persona encuestada, departamento, tipo de trabajo, lo que puede ayudar a identificar áreas particulares “problemáticas” en el lugar de trabajo.

**Entra en Google y busca «Menopause talking toolkit» de USDAW.**

<sup>17</sup> Véase por ejemplo la encuesta sobre menopausia de USDAW: <https://www.smartsurvey.co.uk/s/MeWorkandtheMenopause/> (*en inglés*)

## Anexo 3

### Modelo de acuerdo sobre la menopausia

*El presente es un ejemplo de cómo podría ser una política sobre menopausia en el lugar de trabajo.<sup>18</sup> Se proporciona con la finalidad de esbozar las áreas fundamentales para negociar mejores derechos de las mujeres que atraviesan la menopausia en el trabajo. Se adaptará según sea necesario para que se ajuste a la realidad del lugar de trabajo y para que cumpla con la legislación nacional vigente. Se recomienda su uso como punto de partida..*

#### 1. Declaración política

---

La parte empleadora y la organización sindical reconocen que la menopausia es un tema fundamental para las mujeres en el lugar de trabajo, especialmente en lo que se refiere a:

- Mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo.
- Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo.
- Reconocer el talento y la contribución de todos los componentes de la mano de obra.
- Garantizar que la parte empleadora contrate y retenga a personas trabajadoras competentes..

#### 2. Alcance

---

El presente convenio se aplicará a todas las personas empleadas perimenopáusicas, menopáusicas o posmenopáusicas, sin importar su grado, condición, sexo, raza, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, edad, responsabilidades de cuidado, identidad de género, horas trabajadas y antigüedad.

La parte empleadora y la organización sindical reconocen que la salud, la seguridad y el bienestar, la discriminación por razón de sexo, la discriminación por discapacidad y la igualdad salarial por trabajo de igual valor están sujetos a las disposiciones establecidas en la legislación.

La parte empleadora y la organización sindical se comprometen a vigilar y revisar periódicamente este convenio para garantizar que, como mínimo, cumpla los requisitos legales [SI CORRESPONDE].

La parte empleadora y la organización sindical acuerdan que las quejas y agravios individuales estarán sujetos al procedimiento de reclamación existente.

#### 3. Igualdad de oportunidades

---

La parte empleadora se opone a toda forma de discriminación directa o indirectamente relacionada con la menopausia, incluida la discriminación por motivos de edad, sexo, raza, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, así como la discriminación en materia de capacitación, promoción y estabilidad laboral.

La parte empleadora eliminará toda otra barrera a la que se enfrenten las mujeres de diferentes orígenes étnicos, las mujeres discapacitadas y las empleadas lesbianas, bisexuales y trans+ que experimenten la menopausia.

La parte empleadora y la organización sindical trabajarán en colaboración para promover una actitud positiva hacia las empleadas durante la menopausia y se esforzarán por crear un entorno laboral en el que se puedan combinar el trabajo y los efectos de la menopausia sobre la salud de las trabajadoras.

---

18 Se basa en el modelo de acuerdo de [Unite the union](#) y se ha adaptado a otras políticas existentes negociadas por las afiliadas de la UITA.

Anexo 3. Modelo de acuerdo sobre la menopausia

---

La parte empleadora trabajará de forma proactiva para realizar los ajustes necesarios para apoyar a las mujeres que experimentan la menopausia y garantizar que el lugar de trabajo no empeore los síntomas. [Podrían añadirse aquí ejemplos de adaptaciones específicas para diferentes síntomas o colocarse en un documento de orientación aparte].

La parte empleadora ofrece trabajo flexible como forma predeterminada para todos los puestos existentes y futuros.

La parte empleadora se compromete a garantizar que se imparta la formación adecuada a todas las personas empleadas con responsabilidades de supervisión y de personal para garantizar la aplicación efectiva de este compromiso de igualdad de oportunidades.

Se apoyará el papel de la representación sindical mediante capacitación y licencia con goce de sueldo.

#### 4. Salud, seguridad y bienestar

---

La parte empleadora reconoce que la menopausia no es una enfermedad.

La parte empleadora reconoce asimismo que la menopausia es un tema de salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo para las mujeres en particular, pero que el trabajo seguro y saludable afecta a todas las personas empleadas.

De acuerdo con la legislación nacional [COMPLETAR SI CORRESPONDE], la parte empleadora se compromete a garantizar que los puestos de trabajo, el entorno laboral (incluido proporcionar servicios sanitarios y de bienestar limpios, seguros, accesibles y el mantenimiento de una temperatura confortable en el lugar de trabajo) están diseñados para ser seguros para todas las personas trabajadoras, incluidas las trabajadoras que atraviesan la menopausia.

La parte empleadora se compromete a llevar a cabo evaluaciones de riesgos procedentes, incluidas evaluaciones individuales, y a cumplir cualquier otra normativa que pueda aplicarse a una situación laboral concreta, como ofrecer evaluaciones de salud a quienes trabajan en turnos nocturnos.

La parte empleadora se compromete a consultar con la o las personas representantes sindicales de seguridad y darles participación en todos los asuntos y decisiones relacionados con salud y seguridad.

Se reconoce que algunos trabajos pueden ser más peligrosos para las mujeres que están con la menopausia o poner en peligro su salud, y que puede ser necesario realizar ajustes en el puesto de trabajo para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todo el personal. Se reconoce el derecho de las mujeres a transferir sus funciones en estas circunstancias, incluida la transferencia de funciones del turno nocturno, sin pérdida de salario o de estatus.

A medida que surja, se tratará toda otra solicitud razonable de adaptación, como por ejemplo de puesto de trabajo o de horario.

Al proporcionar equipos de protección personal, la parte empleadora reconoce su obligación de tener en cuenta la salud de las personas que puedan utilizarlos y se compromete a proporcionar uniformes, equipos y prendas de protección individual que estén adecuadamente diseñados para las mujeres que están con la menopausia.

La parte empleadora se compromete a garantizar que se adopte un enfoque flexible con respecto a los horarios, los turnos y las pausas para ir al baño y descansar.

### Anexo 3. Modelo de acuerdo sobre la menopausia

---

La parte empleadora reconoce que las experiencias de la menopausia pueden ser muy diferentes para cada persona empleada, especialmente para quienes son trans+.

La empresa designará a una persona con formación adecuada para que ofrezca apoyo y asesoramiento confidencial sobre cualquier cuestión relacionada con la menopausia.

La parte empleadora reconoce que es imprescindible proporcionar información y capacitación sobre la menopausia a todas las personas que ejercen cargos de dirección y supervisión para garantizar que los temas relacionados con la menopausia se traten con sensibilidad y de forma adecuada en el lugar de trabajo.

La empresa también reconoce que es indispensable proporcionar información, capacitación y apoyo a todo el personal, lo que incluye sensibilizar en general sobre salud..

## 5. Exámenes y tratamiento médico

---

Las trabajadoras que están viviendo la menopausia tendrán derecho a tiempo libre con goce de sueldo en horario laboral para acudir a consultas y estudios médicos.

## 6. Ausencia por enfermedad

---

La parte empleadora reconoce que la menopausia no es una enfermedad y que las políticas de ausencia por enfermedad, aptitud y competencia, medidas disciplinarias y rendimiento no colocarán en desventaja a las mujeres que tengan que ausentarse del trabajo debido a síntomas relacionados con la menopausia.

Las personas empleadas que sufran una enfermedad relacionada con la menopausia, con síntomas psicológicos o físicos, tendrán derecho a un máximo de [XX] días adicionales de licencia con goce de sueldo.

Se llevará un registro aparte de las ausencias por motivos relacionados con la menopausia y, cuando corresponda, como una cuestión de salud continua y fluctuante.

La parte empleadora garantizará que en las entrevistas de reincorporación al trabajo se tenga en cuenta que la ausencia podría estar relacionada con la menopausia y capacitará al personal directivo para que adopte un enfoque comprensivo y de apoyo.

## Anexo 4

### Evaluación de riesgos en la menopausia<sup>19</sup>

#### 1. Gestión de salud y seguridad

¿Existe un acuerdo o una política sobre la menopausia en el lugar de trabajo?	
¿Se ha capacitado al personal de dirección y supervisión en temas relacionados con salud, seguridad, bienestar y menopausia?	
¿Se ha generado conciencia sobre la menopausia en todo el personal?	
¿Se ha capacitado al personal de dirección y supervisión en temas relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres?	
¿La evaluación de riesgos comprende aspectos como la menopausia y otras cuestiones de género?	
¿La evaluación de riesgos comprende aspectos como la menopausia para personas empleadas trans+?	
¿Se realiza una evaluación individual de los riesgos relacionados con la menopausia?	
¿El personal tiene acceso a información sobre la menopausia?	
¿Qué disposiciones en materia de salud laboral se han adoptado en relación con la menopausia?	
¿La política de ausencias por enfermedad reconoce la menopausia como una cuestión de salud, seguridad y bienestar?	
¿Existe flexibilidad con respecto a horarios y prácticas de trabajo, incluido el ajuste temporal o permanente de turnos u horarios, trabajo a domicilio, tareas y funciones alternativas?	
¿Existen disposiciones para las personas que trabajan solas y para traslados hacia y desde el trabajo en horarios poco sociales?	
¿Se fomenta un entorno de apertura y transparencia donde las personas afiliadas puedan hablar de la menopausia?	
¿Las mujeres pueden informar de enfermedades relacionadas con la menopausia a una mujer que ejerza la gerencia o dirección?	
¿Qué medidas se han adoptado para abordar cuestiones relacionadas, como la gestión del estrés?	

19 Lista de verificación de la evaluación de riesgos adaptada de [materiales de Unite the union](#) (en inglés)

## Anexo 4. Evaluación de riesgos en la menopausia

**2. Temas sanitarios y de salud: micción frecuente, menstruaciones abundantes, menstruaciones irregulares, náuseas y vómitos**

¿Los puestos de trabajo tienen fácil acceso a servicios sanitarios e instalaciones de descanso seguras y limpias?	
¿Existen aseos y vestuarios privados separados para hombres y mujeres?	
¿Hay acceso a productos sanitarios gratuitos?	
¿Las rotaciones, los turnos y los horarios garantizan que el personal tenga fácil acceso a servicios sanitarios y de aseo seguros y limpios, incluidas las personas que tienen trabajos móviles, fuera de la empresa o en lugares temporales?	

**3. Temperatura - sofocos y sudoración**

¿Existe una política sobre la temperatura máxima (y mínima) en el lugar de trabajo y se aplica?	
¿Cómo se aplica?	
¿Se dispone de ventilación y se le hace mantenimiento periódico?	
¿Se proporciona ventilación adicional, por ejemplo, ventiladores portátiles, en caso de ser necesario?	
¿Los uniformes y los equipos de protección personal responden a las necesidades de las mujeres que están con la menopausia?	
¿Se proporciona ropa holgada?	
¿Está confeccionada con fibras naturales?	
¿Hay acceso a agua potable fría, también para las personas que tienen trabajos móviles, fuera de la empresa o en lugares temporales?	

**4. Dolores y molestias, mareos, falta de energía, dolores de cabeza**

¿Se han revisado las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo para tener en cuenta la menopausia?	
¿Existen oportunidades para cambiar a tareas más livianas o diferentes?	
¿Se tienen en cuenta estas cuestiones en las evaluaciones de trabajo manual?	
¿Las políticas de ausencia por enfermedad excluyen los síntomas de menopausia o registran aparte las ausencias relacionadas con la menopausia?	
¿Existen acuerdos de trabajo flexible en relación con las pausas?	
¿Los horarios de trabajo en general tienen en cuenta estas cuestiones de salud?	
¿Hay acceso a luz natural?	
¿Se realizan pausas periódicas y flexibles?	
¿Se tienen en cuenta los procesos de trabajo?	

**5. Cambios de humor, irritabilidad, pérdida de concentración, insomnio**

¿Existe un horario de trabajo flexible?	
¿Existen pausas flexibles?	
¿Hay acceso a luz natural?	

**6. Puestos de trabajo y entorno laboral: piel y ojos**

¿Se ha evaluado y revisado el diseño de la estación de trabajo?	
Cuando se utilizan unidades de visualización de datos ¿se realizan pausas periódicas?	
¿Funcionan los sistemas de ventilación?	
¿Funcionan los sistemas de humidificación?	





**EN 2023, LA AFILIADA DE LA UITA UNITE THE UNION  
ENCUESTÓ A 11.000 MUJERES SINDICALISTAS Y DESCUBRIÓ QUE  
EL 83% DE LAS MUJERES MENOPÁUSICAS NO TIENEN NINGÚN  
TIPO DE APOYO EN EL TRABAJO.**

**ESTO TIENE QUE CAMBIAR, Y LOS SINDICATOS TIENEN UN PAPEL  
CLAVE QUE DESEMPEÑAR.**

**Es importante luchar contra cualquier tipo de discriminación en el lugar  
de trabajo y promover la igualdad para todas y todos.**

**El objetivo de este documento es ayudar a las afiliadas de la UITA a hacer  
de la menopausia una cuestión sindical y laboral.**

**Se basa en los recursos de las afiliadas y de otros sindicatos.**



2024

Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería,  
Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA)

Rampe du Pont Rouge, 8  
1213 Petit Lancy  
Suiza

[iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org)